

MEHNAT JAMOALARIDA PSIXOLOGIK XIZMATNI TASHKIL ETISHNING ILMIY AMALIY ASOSLARI

Zoirova Dilnavoz Xayrulloevna

Buxoro psixologiya va xorijiy tillar instituti

Ilmiy rahbar: Baratova Dilafro'z Sharifovna

psixologiya fanlari doktori dotsent

Annotatsiya: *Ushbu maqolada mehnat jamoasida psixologik xizmatni amalga oshirish muammolari va istiqbollari haqida fikr yuritilgan. Psixologik xizmatni tashkil etish uchun mavjud to'siqlar va ularni bartaraf etish uchun tavsiyalar berilgan. Psixologiya fanining tobora ijtimoiy hayotda barqaror, ustuvor ahamiyat kasb etishi munosabati bilan mehnat jamoalarida psixologiyaning roli ortib bormoqda, natijada nazariyot bilan amaliyot o'rtasidagi jips aloqa uygunlikka ega bo'lmoqda. Mehnat jamoalarida psixologiya ikki muhim funktsiya bajarish bilan boshqa psixologiya sohalaridan farqlanib turadi, shuningdek, u tarmoqlarning sintezi sifatida gavydalanadi. Uning asosiy funktsiyasidan biri – ijtimoiy hayotning turli jabxalarida (ta'lim tizimi, tibbiyot muassasalari, sanoat, qishloq xo'jaligi, sport, transport va xakazo) psixologik amaliy xizmatni tashkil qilishdir. Mehnat jamoalarida psixologiyaning ikkinchi funktsiyasi u yoki bu muassasa xususiyatidan kelib chiqib ilmiy-tadqiqot ishlarini o'tkazish, natijalarni taxlil qilish, psixologiya fanini yangi ma'lumotlar, qonuniyatlar bilan boyitishdir. Maqolada biz nisbatan yangi yo'nalish bo'lgan mehnat jamoalarida psixologiya fanining ayrim yo'nalishlarini urgandik. Bu yo'nalishlar psixologik bilimlarni rivojlantirish uchun muhim ahamiyat kasb etadi.*

Kalit so'zlar: *jamoaa; mehnat jamoasi; jamoaning integral belgisi; partsial va umumiy birlik; jamoa rivojining ichki va tashqi shartlari; birlamchi sintez, tabaqalanish va sintez bosqichi; mehnat jamoasining funktsiyalari, psixologik xizmat.*

Аннотация: *В данной статье рассматриваются проблемы и перспективы внедрения психологической службы в трудовой коллектив. Даны существующие препятствия к организации психологической службы и рекомендации по их устранению. В связи с тем, что наука психология все больше приобретает устойчивое и приоритетное значение в общественной жизни, возрастает роль психологии в трудовых коллективах, как следствие, приобретает актуальность тесная связь между теорией и практикой. В рабочих коллективах психология отличается от других областей психологии тем, что выполняет две важные функции, и воплощается в виде синтеза сетей. Одной из основных его функций является организация психолого-практической службы в различных сферах общественной жизни (система образования, медицинские учреждения, промышленность, сельское хозяйство, спорт, транспорт и др.). Вторая функция психологии в рабочих коллективах заключается в проведении научных исследований с учетом особенностей того или иного учреждения, в анализе*

результатов, в обогащении психологической науки новыми сведениями и закономерностями. В статье мы изучили некоторые направления науки о психологии труда в коллективе, что является относительно новым направлением. Эти направления важны для развития психологических знаний.

Ключевые слова: команда; трудовая бригада; неотъемлемый символ команды; частичное и общее единство; внутренние и внешние условия развития команды; стадии первичного синтеза, дифференцировки и синтеза; функции трудовой бригады, психологической службы.

Abstract: *This article discusses the problems and prospects of implementing psychological services in the labor team. Existing obstacles to the organization of psychological service and recommendations for their elimination are given. Due to the fact that the science of psychology is increasingly gaining a stable and priority importance in social life, the role of psychology in labor teams is increasing, as a result, the tight connection between theory and practice is gaining relevance. In work teams, psychology differs from other areas of psychology by performing two important functions, and it is embodied as a synthesis of networks. One of its main functions is to organize psychological practical services in various aspects of social life (educational system, medical institutions, industry, agriculture, sports, transport, etc.). The second function of psychology in work teams is to conduct scientific research based on the characteristics of one or another institution, to analyze the results, to enrich the science of psychology with new information and laws. In the article, we have studied some directions of the science of psychology in work teams, which is a relatively new direction. These directions are important for the development of psychological knowledge.*

Keywords: *team; labor team; integral symbol of the team; partial and common unity; internal and external conditions of community development; primary synthesis, differentiation and synthesis stage; functions of the labor team, psychological service.*

KIRISH

Psixologik xizmat-ijtimoiy psixologik muammo sifatida talqin qilinar ekan, barcha rivojlangan mamlakatlardagi kabi, O'zbekistonda ham mazkur psixologik xizmat muammosining qay tariqa va qanday ilmiy-tashkiliy asoslarda bartaraf etilayotganligini o'rganish, tahlil qilish va talqin qilish muhim ahamiyat kasb etadi. Chunki, Respublikada psixologik xizmatga oid olib borilayotgan nazariy-ilmiy va amaliy-uslubiy tadqiqotlar ko'lamiga ma'lum tartibda baho bermay turib, O'zbekistonda psixologik xizmatni yanada takomillashtirish va rivojlantirish masalast haqida fikr mulohaza yuritib bo'lmaydi.

Psixologiya tarmoqlari bugungi rivojlangan davrda juda ham ko'p tarmoqlarda ijobiy xizmat ko'rsatayotganligi hammaga ma'lum. Bu albatta psixologiyaning muhim soha ekanligini yana bir bor asoslab berdi. Ta'lim tizimi, oila, boshqaruv tizimi, harbiy sohalarda va boshqa 60 dan ziyod tarmoqlarda xizmat ko'rsatayotganligi psixologik xizmatning bugungi kun holatini tashkil etadi.

Mehnat jamoalarida psixologik xizmat ko'rsatish AQShda 1800 yillardan boshlab rivojlana boshladi. AQSh ning birinchi amaliyotchi psixologlari o'z-o'zini tarbiyalash muammosini o'rgangan eksperimental psixologlar edilar. AQSh mehnat jamoalarilarida aqliy taraqqiyot koeffitsentini aniqlash keng tarqalib, keyinchalik «Gaydens» xizmatining rivojlanishiga olib keldi.

Franso'z mehnat jamoalari psixologiyasining otasi Alfred Bine bo'lib, u bu sohada 1894 yildan boshlab ish boshlagan.

1990 yilda Fransiyada mehnat jamoalari psixologik xizmati tashkil etildi. 1970 yilda Fransiyada psixologik yordam guruhlar psixologik xizmatning asosiy turini tashkil etadi. Bunday guruhlar mehnat jamoalari psixologiyasi bo'yicha bir mutaxassis, ta'lim psixologiyasi bo'yicha bir mutaxassis, psixomotor rivojlanish bo'yicha bir mutaxassisni o'z ichiga oladi. Bunday brigada 800-1000 ishchi xodimga xizmat qiladi, har bir mehnat jamoalarida joylashib, bir necha mehnat jamoalariga xizmat qilishi mumkin.

1985 yilda Fransiya psixologlarining funksiyalari aniqlab berildi. Psixolog shaxsning har tomonlama rivojlanishi uchun qo'ldan kelgan barcha ishlarni qilishi kerak, bunda u bu ishlarga rahbar va xodimlarni ham jalb etishi mumkin. Psixolog o'z ishida lozim topsa, mehnat jamoalari va oila tarbiyasiga qarshi chiqishi mumkin, deb maxsus ta'kidlangan.

Ko'pchilik Sharqiy Yevropa mamlakatlarida mehnat jamoalari psixologik xizmati tuman yoki viloyat psixologik markazlari shaklida tashkil etilgan. Masalan, 1980 yilda Chexoslovakiyada tarbiya masalalari bo'yicha modda mehnat jamoalari to'g'risidagi qonunga kiritildi. Psixologik xizmatning asosiy mazmuni - sog'lom shaxsning o'sishini ta'minlash, shaxs rivojlanishidagi turli qiyinchiliklarni korreksiya qilish, kasb tanlash muammolaridir.

Sobiq sovet psixologiyasida kishilar tarbiyasi va jamoada psixologiyadan foydalanish borasida urinishlar pedologiya doirasida vujudga keldi. Pedologiya rivojlanayotgan va o'sayotgan shaxsning barcha biologik va ijtimoiy xususiyatlarini qamrab oluvchi fandır. 1936 yilda pedologik qarashlarini to'xtatish haqida qaror qabul qilindi, shu bilan birga rus psixologlari amalga oshirayotgan bola psixologiyasidagi ijobiy izlanishlar ham to'xtab qoldi. Faqat 60 yillarning oxiriga kelib, psixologlarning mehnat jamoalari ishida amaliy ishtirok etishi qayta tiklandi.

Sobiq sovet Ittifoqida birinchi bo'lib Estoniyada 1975 yilda mehnat jamoalarida psixologik xizmat tashkil etildi (rahbari X.I.Liymets, Yu.L.SO'erd bo'lib, tarbiyasi qiyin o'smirlar uchun maxsus mehnat jamoalarilarda ish olib bordilar). Rossiyada 1982 yilda mehnat jamoalarilarda psixolog shtati ochildi. Rossiyada I.V.Dubrovina psixologik xizmatning rivojlanishiga ulkan ulush qo'shgan, u ushbu mavzuda doktorlik bitiruv malakaviysini yoqlagan va bir qancha asarlar muallifidir.

Psixologik xizmat xodimlari barcha muammolarni hal qilishda bolani har tomonlama va garmonik rivojlanish vazifalariga va uning qiziqishlariga tayanadildar. Amaliyotchi psixolog o'z faoliyatini jamoa va rahbarlar bilan yaqin aloqada amalga oshiradilar. Psixologik xizmat o'z faoliyatida tibbiy, defektologik va boshqa xizmat turlari bilan, inson

tarbiyasida yordam ko'rsatuvchi jamoachilik xodimlari bilan yaqin aloqada ish olib boradi. Barcha mutaxassislar bilan munosabat tenglik asosida va fikrlarning bir-birini o'zaro to'ldirishi asosida quriladi.

MUHOKAMA VA NATIJALAR

Mehnat jamoalarida psixologik xizmat ko'rsatish muammosi bo'yicha turli soha vakillari, jumladan psixologlar va sotsiologlar (Alfred Bine, X.I.Liyets, Yu.L.SO'erd, I.V.Dubrovina, B.G.Ananov, G.M.Andreeva, A.A.Bodalev, Ye.V.Shoroxova, A.V.Vedenov, Yu.M.Zabrodin, A.G.Kovalev, I.S.Kon, T.A.Kitvel, V.S.Merlin, V.N.Myasixev, .D.Parigin, S.L.Rubinshteyn, V.V.Stolin, V.A.Yadov, I.Aizen, M.F.Fisehbein, T.Maslay) o'z tadqiqot maqsadlariga asoslanib mafkuraviy immunitetining turli yo'nalishlar bo'yicha tadqiqot ob'ektiga aylantirganlar va ma'lum darajada munosabat mezonini talqin qilishning nazariy-fundamental asoslarni yaratganlar. E.G'.G'oziev, G'.B.Shoumarov, V.M.Karimova, R.I.Sunnatova, B.R.Qodirov, N.S.Safoev, Sh.R.Barotovlar, N.A.Yaxyarovlarning rahbarligida olib borilgan ilmiy izlanishlarda mehnat jamoalarida psixologik xizmat ko'rsatishning ijtimoiy-psixologik kategoriya sifatidagi talqinlariga ma'lum darajada e'tibor qaratilgan. Ilg'or ilmiy psixologiya fanida shaxs ijtimoiy taraqqiyoti bo'yicha yaratilgan umumiy qonuniyatlar, konsepsiyalar, shuningdek, shaxsga individual yondashuv prinsiplari (B.M.Teplov, V.S.Merlin, N.S.Leytes, E.A.Golubeva, B.R.Qodirov, E.G'. G'oziev va boshqalar). Shaxs va ijtimoiy ustanovka prinsiplari (D.Uznadze, Sh.A.Nodirashvili, A.G.Asmolov, G.Ollport, G.Rozenberg va boshqalar), shaxs va munosabat mutanosibliyi prinsiplari (V.N.Myasishev, T.Liri, S.L.Rubinshteyn, B.S.Merlin va boshqalar), buyuk ajdodlarimizning ta'lim- tarbiya to'g'risidagi ta'limotlari, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti I.A.Karimov asarlari g'oyasi, O'zbekiston Respublikasining «Ta'lim to'g'risida»gi qonuni va «Kadrlar tayyorlash milliy dasturi» va boshqalar.

Kadrlar bilan ishlash holatini tahlil qilishdan maqsad Alapaevskoe munitsipaliteti boshqaruvida kadrlardan foydalanish samaradorligini oshirish uchun ichki zaxiralarni aniqlashdan iborat.

Tahlilning asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

- xodimlarni baholash;
- xodimlar tarkibi va tarkibini tahlil qilish;
- xodimlarning imkoniyatlari va ehtiyojlarini, jamoaning birlashishi darajasini, ishdan qoniqish darajasini va mehnat sharoitlarini aniqlash.

Xodimlarni tahlil qilishda asosiy axborot manbalari quyidagilardir: statistik hisobotlar, axborot va kadrlar bilan ishlash bo'limi materiallari, kadrlar hisobi.

Shunday qilib, tashkilotda kadrlar bo'limi mavjud emas. Xodimlar bilan ishlash direktorning kadrlar bo'yicha o'rinbosari va axborot va kadrlar bo'limi mutaxassisi tomonidan amalga oshiriladi, uning vazifalariga, birinchi navbatda, tashkilot xodimlarini hisobga olish kiradi, ular uchun quyidagilar amalga oshiriladi:

- Ishchilarni qabul qilish, o'tkazish va ishdan bo'shatishni ro'yxatdan o'tkazish.

- Mehnat daftarchalarini yuritish va hisobga olish.
- Malaka, attestatsiya komissiyalari uchun zarur materiallarni tayyorlash.
- Bayramlarni ro'yxatga olish va hisobga olish.
- Sertifikatlarni tayyorlash va berish.
- Pensiya tayinlash uchun hujjatlarni tayyorlash.
- Mehnat intizomi holati va ichki tartib qoidalariga rioya etilishi ustidan nazoratni tashkil etish.

Direktor o'rinbosari va mutaxassis o'z faoliyatida quyidagilarga rahbarlik qiladi:

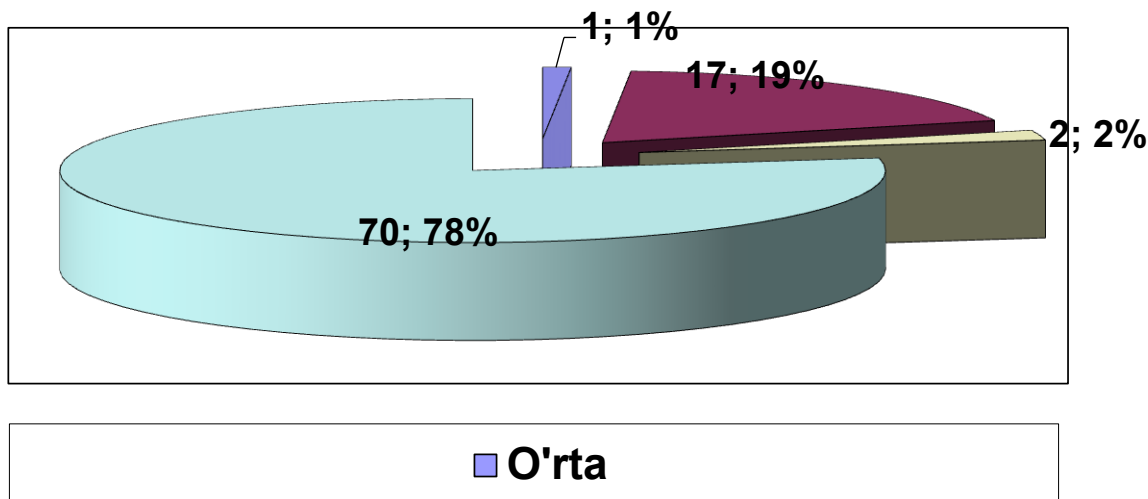
- qonunchilik va me'yoriy-huquqiy hujjatlar;
- mehnat qonunchiligi;
- hujjatlarning bajarilishini nazorat qilish shakllari va usullari;
- tashkilotning tuzilishi va shtatlari;
- xodimlarning mehnat daftarchalari va shaxsiy ishlarini hisobga olish, yuritish va saqlash qoidalari;
- xodimlarning lavozim nomlarini, muayyan ish bo'yicha umumiy va uzluksiz ish stajini, nafaqa va kompensatsiyalarni belgilash hamda xodimlarga pensiyalarni rasmiylashtirish tartibi;
- xodimlar harakatini qayd etish va hisobot berish tartibi;
- mehnatni muhofaza qilish qoidalari va normalari;
- xodimlarning lavozimlari va ular o'rtasidagi vazifalarni taqsimlash;
- biznes odob-axloq qoidalari.

Tashkilotdagi xodimlarning tarkibi va tuzilishini ko'rib chiqing. Ayni paytda tashkilotda ma'muriyat boshlig'i, rahbar o'rinbosarlari, yetakchi mutaxassislar, mutaxassislar, iqtisodchilar, rejachilar, moliyachilar, huquqshunoslar, muhandislar, texnik xizmat ko'rsatuvchi xodimlardan iborat 90 nafar xodim mehnat qiladi.

Tashkilot jamoasidagi mavjud ijtimoiy-psixologik iqlimni tahlil qilish, shuningdek, qulay ijtimoiy-psixologik muhitni yaratish uchun boshqaruv faoliyatining mumkin bo'lgan yo'nalishlarini aniqlash uchun biz quyidagi mezonlarni aniqladik:

- xodimlarning yosh tarkibi;
- xodimlarning ta'lim tuzilmasi;
- xodimlarning ish tajribasi;
- xodimlarning kasbiy faoliyati va mehnat sharoitlaridan qoniqish;
- jamoada ijtimoiy-psixologik iqlimni shakllantirish.

Gender, yosh, ma'lumot kabi ijtimoiy-demografik xususiyatlar jamoaning ijtimoiy-psixologik iqlimini shakllantirishda muhim ahamiyatga ega. O'rta, o'rta maxsus va oliy ma'lumotga ega bo'lgan xodimlar o'zlarining dunyoqarashi, o'rnatilgan qadriyatlar va qarashlar tizimi, da'volar darajasi, o'z-o'zini hurmat qilish va o'z-o'zini tanqid qilish darajasi, jismoniy va ruhiy salomatlikka munosabati bilan sezilarli darajada farqlanadi.

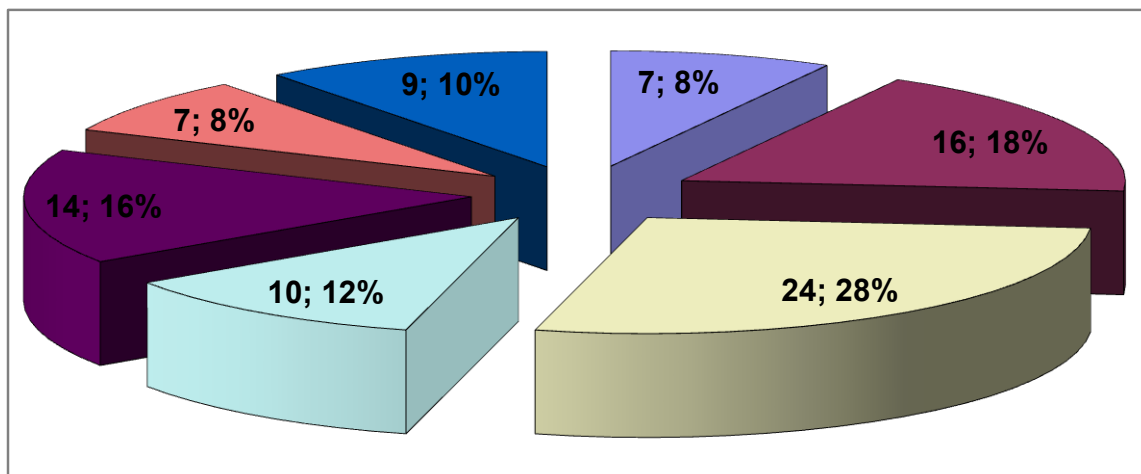
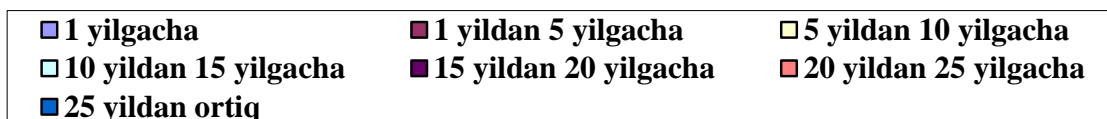


1-rasm - Xodimlarining ta'lim tuzilmasi

Taqdim etilgan ma'lumotlarga asosan, tashkilot turli xil ta'lim darajalariga ega ekanligini ko'ramiz. Eng ko'p oliy ma'lumot darajasi (77%), ikkinchi o'rinni o'rta maxsus ma'lumotli mutaxassislar (1%), to'liq bo'lmagan oliy ma'lumotli 2 nafar mutaxassis va bir kishi o'rta maktabni tugatgandan so'ng darhol ishga kelgan.

Ta'lim darajasining oshishi bilan ijtimoiy-psixologik iqlim yaxshilanadi, ammo oliy ma'lumotli mutaxassislar ustunlik qiladigan guruhlarda uning darajasi o'rta ma'lumotga qaraganda pastroq. Bular, ayniqsa, ma'muriyat faoliyatiga nisbatan talabchanlik va tanqidiylikning kuchayishi bilan bog'liq. Shuning uchun bunday jamoalarda ishni tashkil etish yanada yuqori saviyada olib borilishi kerak.

Xodimlarining tajribasi 2-rasmda ko'rsatilgan



Rasm- 2 - Xodimlarning umumiy soniga nisbatan son va foizlarda ish tajribasi

Olingan ma'lumotlarga asoslanib, biz bir yildan kam ish tajribasiga ega bo'lgan xodimlarning 8 foizi professional motivatsion yordamga muhtoj bo'lishi va ish joyida muvaffaqiyatga erishish holatini yaratishi mumkin degan xulosaga keldik. 1 yoshdan 5 yoshgacha bo'lgan ishchilar va xizmatchilarning 18 foizi kasbiy o'zini o'zi takomillashtirish va martaba istiqbollari (vertikal va gorizontal), mehnatni rag'batlantirish va rag'batlantirishning differentsial usullariga ehtiyoj sezadi.

25 yildan ortiq tajribaga ega bo'lgan xodimlarning % i professional deformatsiyalarga, tashkilot faoliyati natijasiga erishishga shaxsiy qiziqishning pasayishiga moyil. Jinslar bo'yicha taqsimot quyidagicha: erkaklar - 32 kishi, ayollar - 55 kishi.

Jamoa asosan ayollardan iborat bo'lib, bu muqarrar ravishda shaxsiy nizolarning mavjudligiga olib keladi. Ishdagi erkaklar uchun quyidagilar muhimroqdir: ishning mazmunlilik va yuqori daromadning obro'si; ayollar uchun - qulay ish rejimi va yaxshi mehnat sharoitlari, shuningdek, boshqaruv jamoasi bilan yaxshi munosabatlar. Bu qulay ijtimoiy-psixologik muhitni yaratish uchun boshqaruv faoliyati mazmunini ishlab chiqishda hisobga olinishi kerak.

Tanlangan kasbdan qoniqish haqidagi anketa savoliga javob berishda javoblar quyidagicha taqsimlandi.

Raqamga asoslanib, biz ko'ramizki, 25% kasbdan to'liq qoniqish hosil qiladi, 15% ancha qoniqish hosil qiladi, 35% qoniqish va norozilik o'rtasida, 15% ancha norozi, 10% esa to'liq qoniqmaydi.

Mehnat sharoitlaridan qoniqish haqidagi savolga javob berishda quyidagi natijalarga erishildi:

- respondentlarning 15 foizi maoshdan qoniqish hosil qiladi;
- ancha qoniqarli - respondentlarning 50%;
- javob berishga qiynaladi - 10%;
- ancha norozi - 20%;
- ish haqi miqdoridan butunlay norozi - 5%

Tadqiqot davomida o'zaro munosabatlarni tashkil etishda favqulodda ijtimoiy-psixologik muammolar aniqlanmadi.

Mehnat faolligi darajasi bo'yicha yaxshi mavqega ega ekanligidan kelib chiqib, qulay psixologik iqlim kasbiy faoliyat samaradorligiga bevosita ta'sir qiladi degan xulosaga kelishimiz mumkin.

Shu bilan birga, jamoa a'zolari o'rtasida yuzaga keladigan kelishmovchiliklar va kasbiy faoliyat bilan bog'liq ba'zi inertsiyalar qulaylikning umumiy rasmini buzadi.

Shunday qilib, o'tkazilgan tahlil natijalari jamoada ijtimoiy-psixologik muhitni shakllantirish uchun maqsadli boshqaruv faoliyatini tashkil etish zarurligidan dalolat beradi.

Olingan ma'lumotlar jamoadagi qulay ijtimoiy-psixologik iqlimni optimallashtirish uchun zarur bo'lgan rahbarning asosiy ish yo'nalishlarini belgilab berdi:

- Jamoa munosabatlarini yaxshilash
- malaka oshirish tizimini rivojlantirish;
- ish yuklarining intensivligini kamaytirish,
- jamoada muloqot va ochiqlik darajasini rivojlantirish;
- rag'batlantirish va rag'batlantirish tizimini ishlab chiqish va boshqalar.

Ushbu yo'nalishlarga muvofiq biz keyingi bandda jamoada ijtimoiy-psixologik iqlimni shakllantirish sohasida boshqaruv faoliyatini tashkil etish bo'yicha tavsiyalarni shakllantiramiz.

XULOSA

Mehnat inson hayotida juda muhim ahamiyatga ega bo'lgan tushunchalardan biri sifatida tilga olinadi. Insoniyat o'z tarixi davomida qadim zamonlardan boshlab mehnat va uning ijtimoiy psixologik xususiyatlarini o'rganish va tahlil qilib kelmoqda. O'z tarixi davomida inson ikki marta ulkan mehnat tahsimotini guvohi bo'lgan shaxs bugungi kunda buyuk tarixga ega bo'ldi.

Bugungi kunda rivojlangan mamlakatlarning mehnat muassalarida psixologik xizmatning tashkil etilishi va yo'lga qo'yilishi tashkilot yoki firma taraqqiyotini ta'minlashda o'ziga xos amaliy xususiyat kasb etayapti. Tashkilotlarda psixologik xizmatning joriy qilinishi bu tashkilot xodimlarining ruhiy va ishga bo'lgan munosabat imkoniyatlari qandayligini ko'rsatishda eng asosiy usullardan biri sifatida tilga oliniyapti. Mehnat jamoalarida psixologiyaning tatbiqiy jihatlarini xalq ta'limi tizimi, ishlab chiqarish korxonalarini, tibbiyot muassasalari, transport (xavo yo'llari, avtomobil, temir yo'l va suv transporti va boshqalar), oila, sport qo'mitasi singari tashkilotlarda o'z ifodasini topmoqda.

Xuddi shu maqsad mohiyatiga ko'ra, psixologiya bo'yicha bakalavrlar, magistrlar tayyorlash uchun mehnat jamoalarida psixologiyadan saboq berish, amaliy ko'nikmalar shakllantirish davr talabiga aylanib qolmoqda. O'zbekiston Respublikasining universitetlarida psixolog mutaxassislar tayyorlashda ilgor jahon amaliyotidan foydalanish, etnopsixologik, xududiy xususiyatlarni hisobga olgan holda muayyan ilmiy nazariyalar ishlab chiqish, insonlarga ta'sir o'tkazishning yangi texnologiyasini yaratish maqsadga muvofiq.

Shunga karmasdan, ayrim ijtimoiy hodisalar yer yuzi uchun umumiy ekanligini, binobarin, ularning kulami, ta'sirchan kuchi nixoyatda idora kilinishga berilmasligi bilan tubdan ajralib turadi.

Shuni alohida ta'kidlash kerakki, mehnat jamoalarida psixologik xizmat amaliy ish uchun psixolog o'rganish nazariy bilimlar yetmay qoladi. Mehnat jamoalariga kelib qolgach, psixologlar ko'pincha amaliyotning ular oldiga qo'ygan muammolaridan dovdirab qoladilar. Shunday ahvolga tushib qolmasligi uchun psixolog avvalo mehnat jamoalarida psixologik xizmat nima maqsadda borayotganligini aniqlashtirib olishi kerak. Psixologik xizmatning umumiy maqsadlaridan kelib chiqib, psixolog mehnat jamoalarida psixologik xizmat quyidagi vazifalarni bajarishi talab etiladi:

1. Ishchi xodimlarning turli yosh bosqichida shaxs sifatida va intellektual jihatdan to'laqonli rivojlanishini ta'minlash, ularda o'z-o'zini tarbiyalash va rivojlantirish qobiliyatini shakllantirish:

2. Har bir shaxsga individual yondashuvni va uning psixologik o'rganilishini taminlash:

3. Ishchi xodimlarning intellektual jihatdan va shaxs sifatida rivojlanish jarayonida yuz berishi mumkin bo'lgan chetga chiqishlarni profilaktika qilish.

Shunday qilib, psixolog mehnat jamoalariga avvalo a'zolar uchun keladi. Lekin bu psixolog rahbarlar bilan ishlamaydi, degani emas.

Psixolog mehnat jamoalarida psixologik xizmat yengib o'tishi kerak bo'lgan birinchi to'siq - bu mehnat jamoasiga qo'shila olishdir. Bordi-yu, psixolog bu murakkab organizmga qo'shilib keta olmasa, o'z ishida muvaffaqiyatga erishishi dargumondir.

Psixolog adaptatsion davrining qiyin kechishiga bir necha omil sabab bo'ladi. O'z-o'ziga ishonchi sust bo'lgan mehnat jamoasining a'zolari psixologni go'yo uning kamchiliklarini oshkor etuvchi shaxs sifatida idrok etib, uni qandaydir inspektor sifatida qabul qiladilar. Bular esa psixologning mehnat jamoalari sharoitiga tez ko'nikib, mehnat jamoalari hayotiga chuqur singib ketishga halaqit beradi.

Buning oldini olish uchun psixolog mehnat jamoasi a'zolari bilan o'zaro teng munosabatlarga kirishishi, ikkala taraf ham o'zini bilag'on qilib ko'rsatmasligi, eng muhimi bir-birini raqib deb hisoblamasligi zarur. Shunga erishish kerak-ki, rahbarlar psixologni ularga yordam bera oladigan boshqa mutaxassis sifatida qabul qilsinlar.

Mehnat jamoalaridagi ilk qadamlardan oq psixolog ma'muriyatga ularning faoliyat doirasiga nimalar kirmasligini, mo'jizalar ko'rsatish uning qo'lidan kelmasligini tushuntirishi lozim.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. Aliqoriev N.S. va boshqalar. «Umumiy sotsiologiya». Toshkent-1999 yil, 131-139 betlar.
2. Lavrinenko V.N., Nartov N.A., Shabanova O.A., Lukashova G.S. «Sotsiologiya». Moskva: «YUNITI»-1998 yil, 196-212 betlar.
3. Osipov G.V. «Otdelnie otrasli sotsiologicheskogo znaniya». Slovar-spravochnik. Moskva: «Nauka»-1990 yil, 214-216 betlar.
4. Osipov G.V., Kovalenko yu.P., Shipanov N.I., Yanovskiy R.G. «Sotsiologiya». Moskva: «Misl»-1990 yil, 256-263 betlar.
5. Sotsiologicheskii slovar. Minsk: «Universitetskoe»-1991 yil, 390-393 betlar.
- Shoyusupova N.T. «Mehnat sotsiologiyasi». Toshkent-2004 yil, 43-53 betlar.